

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Khairullah & Minarni, 2020) Semakin pesatnya perkembangan teknologi semakin pesat pula persaingan bisnis di berbagai kalangan pelaku bisnis begitu juga dalam sebuah perusahaan. Dengan memanfaatkan perkembangan teknologi, perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh sumber daya manusia secara maksimal. Teknologi yang mendukung untuk mengatasi permasalahan dalam perusahaan dan banyak digunakan di perusahaan besar adalah *System Enterprise Resource Planning* (ERP).

Penggunaan ERP sudah umum digunakan pada perusahaan besar dan berkembang, karena dianggap dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. ERP dapat membantu proses efisiensi data, salah satu modul yang terdapat pada ERP yaitu Modul *Electronic Human Resources*. *Electronic Human Resources* pada suatu perusahaan merupakan suatu *asset* yang harus diperhatikan sedemikian rupa agar perusahaan dapat bersaing secara kompetitif dan dapat menjadi penggerak bisnis perusahaan tersebut.

Menurut (Johan, 2021) *Electronic Human Resources Management* (e-HRM) dapat dilihat sebagai kegiatan yang berkaitan dengan pengaturan orang/individu dalam organisasi yang dapat juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk mengelola hubungan kerja yang dimana dimana memanfaatkan kemampuan orang sangat penting guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, pencapaian ini dicapai melalui

rangkaian yang khas kebijakan, program dan praktik kerja terpadu. e-HRM sering dikaitkan dengan orientasi terhadap manajemen personalia yaitu, memandang perannya sebagai proaktif, e-HRM dengan perencanaan strategis dan perubahan budaya, dan orientasi terhadap hubungan kerja, yaitu merangkul orang-orang yang berbeda nilai seperti kepercayaan, komitmen, keterlibatan dan kolaborasi.

Untuk mengimbangi kemajuan teknologi, maka perlu adanya sistem manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan yang efisien. Menurut (Suwu, Sukarsa, & Bayupati, 2016) manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Tofik dalam (Hidayatun, 2016) e-HRM dalam proses kompensasi (dijabarkan dalam kebijakan penggajian terhadap karyawan) berperan sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi, baik organisasi yang *profit oriented* maupun organisasi nirlaba. Ketidackakapan manajemen dalam mengelola sumber daya manusianya bisa menyebabkan ketidakharmonisan hubungan karyawan dan manajemen organisasi tersebut. Apabila hal tersebut terus berlanjut tanpa ada penanganan yang baik, akan mengakibatkan turunnya motivasi kerja para karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Z&J Cookies merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kue dan roti, perusahaan ini terletak di Jalan Eyang Weri samping SDN 1 Awirarangan dan berdiri sejak tahun 2004. Pada saat ini untuk mengelola sumber daya manusia di pabrik *Z&J Cookies* yaitu masih menggunakan catatan yang ditulis secara manual dan tidak memanfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam menjalankan proses bisnisnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pabrik *Z&J Cookies* mengeluarkan biaya operasional untuk proses *recruitment*, absensi, jenjang karir, dan penggajian serta menimbulkan kemungkinan terjadinya kehilangan data yang membuat biaya operasional yang dikeluarkan menjadi 2 kali lipat bahkan bisa 3 kali lipat sehingga muncul ketidak efektifan pada biaya proses tersebut.

Masalah pertama yang terdapat di pabrik *Z&J Cookies* adalah proses dari *recruitment* karyawan, yang dimana dalam proses *recruitment* karyawannya masih dilakukan secara tidak transparansi, yang dapat menimbulkan masalah seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran karyawan tinggi sehingga akan menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaannya yang dapat membuat proses dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadi gagal. Masalah yang kedua adalah proses pengelolaan data absensi karyawan yang dimana data-data karyawan masih dicatat menggunakan buku polio bergaris yang berkemungkinan besar mudah terkena air dan mudah untuk hilang bahkan ketika hilang akan membutuhkan waktu yang lama untuk mencarinya, sehingga waktu yang

digunakan menjadi tidak efektif dan tidak efisien yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan pada proses penggajian karyawan. Masalah yang ketiga adalah belum adanya jenjang karir karyawan di *Z&J Cookies*, yang dapat membantu karyawan-karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka di pabrik agar pabrik dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dan masalah yang terakhir adalah pada pengelolaan penggajian karyawan di pabrik *Z&J Cookies* yang sering mengalami keterlambatan pada saat melakukan penggajian pada karyawan-karyawannya yang terhambat oleh proses pengelolaan data absensi karyawan yang masih dilakukan dengan cara dicatat menggunakan buku polio bergaris sehingga memakan waktu yang cukup lama untuk melihat data kehadiran karyawan yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan pada proses penggajian karyawannya.

Untuk menyelesaikan masalah ini maka ditawarkan sebuah sistem informasi *Electronic Human Resources Management* supaya dapat mengatasi masalah yang terjadi di *Z&J Cookies*. Sistem informasi yang akan dibuat diharapkan dapat membantu dan mempercepat proses pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan proses pengelolaan *recruitment*, absensi, jenjang karir karyawan, dan penggajian serta dapat mengurangi kesalahan *input* data.

Pengembangan teknologi informasi berbasis *web* tentunya dipakai sebagai pengganti sistem yang sedang berjalan secara manual dengan menjadi terkomputerisasi. Sistem akan dirancang menggunakan HTML, CSS, PHP, dan menggunakan MySQL sebagai *database*.

Adapun penelitian sebelumnya Rancang Bangun Sistem *Human Resources Management* pada PT. Batang Hari Barisan dengan Berbasis Web (Johan,2021), pada penelitian ini mempermudah perusahaan untuk bisa melihat hasil kinerja karyawan tiap bulannya dan memberikan informasi bagi perusahaan dalam pemantauan hasil kinerja karyawan di perusahaan karet tersebut. Pada PT. Lakumas dalam melakukan proses *recruitment* pelamar yang dilakukan secara *online*, pengelolaan data pelamar dan karyawan dengan memanfaatkan *database* untuk menyimpan data dan proses penggajian yang dapat dilakukan di dalam sistem.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian untuk mempermudah proses pengelolaan *recruitment*, absensi, jenjang karir karyawan, dan penggajian karyawan untuk menyelesaikan permasalahan di pabrik Z&J Cookies dalam mencapai efektifitas maupun efisiensi proses tersebut. Penelitian yang dibuat mengambil judul **“Rancang Bangun Modul *Human Resources Management* Dengan Model *Enterprise Resources Planning* (ERP) (Studi Kasus: Z&J Cookies)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Proses dari *recruitment* karyawan di pabrik Z&J Cookies masih dilakukan secara tidak *transparansi*, yang dapat menimbulkan masalah seperti ketidakcocokan antara penempatan *personel* dengan jabatan

yang dipercayakan, kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran karyawan tinggi sehingga akan menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaannya yang dapat membuat proses dalam pencapaian tujuan perusahaan menjadi gagal.

2. Proses pengelolaan data absensi karyawan di pabrik *Z&J Cookies*, yaitu masih dilakukannya pencatatan secara manual dengan menggunakan buku polio bergaris yang berkemungkinan besar mudah terkena air dan mudah untuk hilang bahkan ketika hilang akan membutuhkan waktu yang lama untuk mencarinya, sehingga waktu yang digunakan menjadi tidak efektif dan tidak efisien yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan pada proses penggajian karyawan.
3. Proses jenjang karir karyawan yang masih belum ada di pabrik *Z&J Cookies*, sehingga tidak dapat membantu karyawan-karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka di pabrik agar pabrik dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.
4. Proses penggajian karyawan yang masih menggunakan *Microsoft Excel* yang berpotensi adanya data ganda atau data redudansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang diatas, maka didapat sebuah rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana membuat rancang bangun e-HRM dalam mengelola kegiatan sumber daya manusia yaitu pada proses penerimaan karyawan, pengajuan cuti, penggajian karyawan, absensi karyawan dan jenjang karir karyawan?
2. Bagaimana membuat rancang bangun e-HRM yang dapat menyimpan data karyawan dan data administrasi karyawan dalam *database* sehingga dapat memudahkan pengolahan dan pencarian data?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan terarah maka diperlukan batasan mengenai permasalahan yang akan diatasi. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Model ERP yang digunakan adalah Modul *Human Resources Management* (HRM).
2. Perancangan sistem informasi berbasis *web* dengan bahasa pemrograman yang digunakan yaitu PHP. Basis data yang digunakan yaitu MySQL dan perancangan yang digunakan yaitu perancangan terstruktur.
3. Fitur *Electronic Human Resources Management* (e-HRM) yang akan dikembangkan di *Z&J Cookies* yaitu proses *recruitment*, absensi, jenjang karir karyawan, dan penggajian karyawan.
4. Entitas yang ada didalam sistem yaitu:

- a. *Admin, admin*, mempunyai hak akses untuk mengelola proses *recruitment*, absensi, jenjang karir karyawan, dan penggajian karyawan.
- b. Calon Karyawan, mempunyai hak akses untuk melakukan pendaftaran dengan mengisi formulir data diri dan sebagai nya.
- c. Karyawan, karyawan mempunyai hak akses untuk melakukan absen harian dan cuti.
- d. *Owner, owner* dapat mengelola data *user*, melihat serta mencetak laporan absen, laporan penggajian karyawan, dan pengambilan keputusan terhadap karyawan yang mengambil cuti.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka didapat tujuan sebagai berikut:

1. Menghasilkan rancang bangun sebuah sistem informasi yang dapat menyimpan data karyawan secara rapih, jelas dalam satu kesatuan *database* pegawai sehingga dapat memudahkan pengolahan data, pencarian, penyimpanan data karyawan dalam *database*.
2. Memberikan kemudahan bagi pihak *ZnJ Cookies* untuk dapat mengelola data informasi karyawan.
3. Memudahkan calon karyawan dan karyawan yang ingin melakukan pengajuan pendaftaran sebagai karyawan di *ZnJ Cookies*, permohonan

cuti dan pengunduran diri serta validasi yang tidak mengharuskan bertemu dengan atasan langsung.

4. Menghasilkan rancangan sistem pelaporan data karyawan, absensi karyawan, penggajian, cuti, dan pelatihan jenjang karir karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Menambah pengetahuan tentang e-HRM terutama pada kegiatan penerimaan karyawan, cuti, penggajian serta jenjang karir karyawan.
2. Memperkaya literatur dan referensi tentang e-HRM.

1.7 Pertanyaan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat pertanyaan penelitian yang terkait dengan pelaksanaan penelitian. Adapun pertanyaan yang ada pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana modul e-HRM dapat diimplementasikan di *Z&J Cookies* dengan pendekatan ERP untuk dapat mengelola kegiatan proses bisnis sumber daya manusia?

1.8 Metodologi Penelitian

1.8.1 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode pengumpulan data menurut (Prasanti, 2018):

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan penelitian dan peninjauan langsung terhadap sistem yang sedang berjalan di Z&J *Cookies*.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab seputar topik yang diambil dalam penelitian ini dan dilakukan secara langsung kepada pihak Z&J *Cookies*.

3. Studi Kepustakaan

Metode ini merupakan metode pustaka dengan mencari informasi yang berhubungan dengan penelitian, dapat diperoleh melalui sumber buku-buku, artikel, dan jurnal.

1.8.2 Metode Pemecahan Masalah

Metode penyelesaian masalah yang digunakan oleh penulis didalam penelitian ini adalah menggunakan model *Enterprise Resource Planning* (ERP) dan *Electronic Human Resources Management* (e-HRM).

1. *Enterprise Resource Planning* (ERP)

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah suatu *cross-functional* atau sistem informasi yang diperuntukkan bagi perusahaan manufaktur maupun jasa guna mengintegrasikan

proses bisnis di dalam pabrik, logistik, distribusi, akuntansi, keuangan, dan sumber daya manusia.

Menurut (O'Brien & Marakas, 2010) Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah sistem perusahaan yang meliputi semua fungsi yang terdapat di dalam perusahaan yang didorong oleh beberapa modul *software* yang terintegrasi untuk mendukung proses bisnis *internal* perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah konsep sistem informasi yang mengintegrasikan setiap modul, sehingga dapat mendukung proses bisnis utama perusahaan.

Tujuan sistem ERP adalah untuk mengkoordinasikan sumber daya dari bisnis organisasi secara keseluruhan. Secara teknis, sebenarnya ERP berfungsi memadukan berbagai sistem informasi yang tersebar di masing-masing departemen (*unit fungsional*) di sebuah lembaga. ERP merupakan *software* yang ada dalam organisasi/perusahaan yang memiliki manfaat untuk:

- a. Menawarkan sistem integrasi di dalam perusahaan, sehingga proses dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.
- b. Memungkinkan melakukan integrasi secara global.
- c. Memungkinkan manajemen mengelola operasi dan tidak memonitor saja dan lebih mampu menjawab semua pertanyaan yang ada.

- d. Membantu melancarkan pelaksanaan manajemen rantai pasok serta memadukannya.

2. *Electronic Human Resources Management (e-HRM)*

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara yang dibuat untuk mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang ada di dalam perusahaan. Sistem tersebut di ciptakan untuk memaksimalkan setiap individu secara efektif, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Menurut (Hasibuan & Malayu, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut (Dessler & Gary, 2010) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

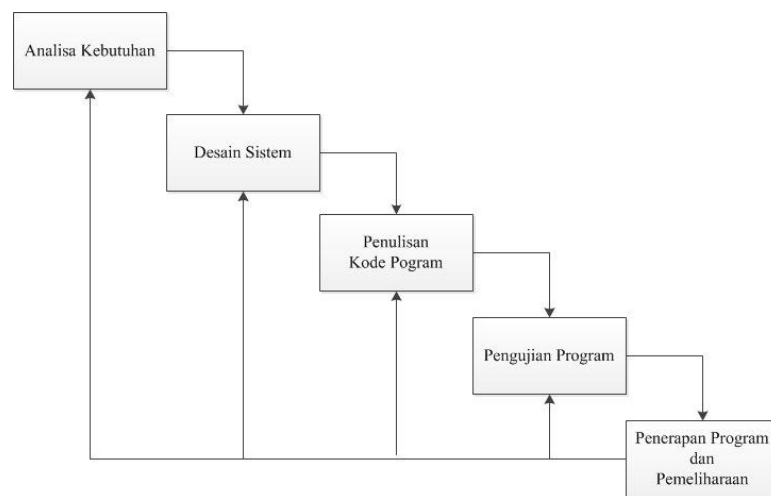
Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dunia usaha saat ini sedang tumbuh dalam lingkungan pasar yang mapan dan sangat penuh dengan persaingan. Namun dunia usaha dan industri masih banyak yang belum melakukan inovasi, terutama di bidang teknologi dan produk-produknya. Untuk itu Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan-tujuannya, yaitu:

- a. Mengelola SDM sebagai *asset* yang penting untuk keunggulan kompetitif perusahaan.
- b. Menyelaraskan kebijakan e-HRM dengan kebijakan bisnis dan strategi perusahaan.
- c. Pengembangan kebijakan SDM yang sesuai dengan prosedur dan sistem yang ada dalam perusahaan.
- d. Membangun sebuah organisasi yang sederhana dan lebih *fleksibel* yang mampu merespon lebih cepat terhadap perubahan.

1.8.3 Metode Pengembangan Sistem

Metode pengembangan sistem yang digunakan dalam pengembangan sistem ini menggunakan metode *Waterfall* karena metode ini tahapan dan juga urutan yang dilakukan berurutan dan berkelanjutan seperti layaknya sebuah air terjun. Menurut Sukamto & Shalahuddin dalam (Purnia, Rivai, & Rahmatullah, 2019) tahapan-tahapan model *waterfall*:



Gambar1.1 Waterfall (Kadir, 2003)

1. Analisis Kebutuhan

Dalam Analisa kebutuhan ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan dalam perancangan baik berupa dokumen maupun sumber lain yang dapat membantu dalam menentukan solusi permasalahan yang ada baik dari sisi *user* maupun *admin*.

2. Desain Sistem

Dalam *desain* perangkat lunak menggunakan permodelan basis data dengan menggunakan ERD (*Entity Relationship Diagram*).

3. Penulisan Kode Program

Dalam tahap ini peneliti mulai membangun aplikasi sesuai dengan analisis kebutuhan untuk membuat *form input* dan *output* dengan aplikasi berbasis *mobile*.

4. Pengujian Program

Pada tahapan ini pengujian program dilakukan dengan menggunakan *Black Box Testing* dengan harapan bahwa perancangan yang sudah dibuat dapat berjalan dengan sesuai kehendak.

5. Penerapan Program dan Pemeliharaan

Dalam proses pemeliharaan ini penulis mengupayakan pengembangan sistem yang telah di rancang terkait *software* dan *hardware* dapat dibuat maksimal agar aplikasi dapat berjalan dengan baik.

1.9 Sistematika Penulisan

BAB I

PENDAHULUAN

Bab isi mengenai bagaimana pendahuluan yang berisikan tentang gambaran umum yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pertanyaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung atau berhubungan dengan penulisan, penelitian terdahulu, kerangka teoritis baik teori umum atau khusus.

BAB III

ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM

Bab ini berisi tentang konsep aplikasi dan pembahasan langkah-langkah pengembangan aplikasi.

BAB IV

PENGUJIAN DAN IMPLEMENTASI

Bab ini berisi tentang implementasi dan pengujian sistem aplikasi yang telah dibuat menggunakan black box dan white box.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat guna pengembangan sistem ini selanjutnya.